

Helsingin yliopisto - Helsingfors universitet - University of Helsinki ID 2001-909

Tiedekunta-Fakultet-Faculty Valtiotieteellinen tiedekunta		Laitos-Institution-Department Valtio-opin laitos	
Tekijä-Författare-Author Ruusu vuori, Helena			
Työn nimi-Arbetets titel-Title Henkilöstön kehittämisen malli - konsultoinnin ja sisäisen kouluttamisen heikkoudet ja vahvuudet henkilöstön kehittämistyön apuvälineenä			
Oppiaine-Läroämne-Subject Hallinto-oppi			
Työn laji-Arbetets art-Level Pro gradu		Aika-Datum-Month and year 2001-02-19	Sivumäärä-Sidantal-Number of pages 72 (1 liite)
<p>Tiivistelmä-Referat-Abstract</p> <p>Muutoksesta on tullut pysyvä olotila myös suomalaisessa yritysmaailmassa. Työelämän muutosta ovat vauhdittaneet teknologian nopea kehitys ja automaatio, jotka ovat muuttaneet useimpien alojen toimintatavat ja tehtävät. Tämä edellyttää kaikilta yksilöiltä ja organisaatioilta jatkuvaa sopeutumista ja uusiutumista, jotta muutoksen vauhti ei pysähdy. Tässä muutoksessa elämisestä ovat hyötynneet ja hyötyvät edelleen henkilöstön kehittämisen alueella toimivat konsultointitoiminta sekä organisaatioiden sisäinen koulutustoiminta. Koulutusalan kasvu on ollut nopeaa ja sen merkitys yritysmaailmassa on selvästi muuttunut. Myös yritysten sisäinen koulutustoiminta on löytänyt uusia toimintakuvioita.</p> <p>Tutkimustavoitteena oli tutkia yritysorganisaatiossa tapahtuvaa henkilöstön kehittämistyötä. Kehittämistyötä tarkasteltiin sen apuvälineiden, konsultoinnin ja sisäisen koulutuksen, kautta. Tutkimuksen kohdetta lähestyttiin neuvontaopillisesta näkökulmasta, jolloin tarkastelun kohteena on asiakassuhde, missä konsultti ja sisäinen kouluttaja ovat neuvojina ja muutokseen saattajina. Tutkimus keskittyi tarkastelemaan suomalaisia yksityisen sektorin yrityksiä.</p> <p>Metodina tutkimuksessa käytettiin käsitteellistä tutkimusotetta, minkä avulla laadittiin määrittäviä tutkimuksen kohteena olevalle aiheelle. Tutkimuksellisenä tarkoituksena oli tehdä tulkintoja siitä miten konsultoinnin ja sisäinen kouluttamisen heikkoudet ja vahvuudet henkilöstön kehittämismuotoina eroavat toisistaan, kun niitä tarkastellaan oppimisen, laadun ja tehokkuuden valossa. Tutkimusmenetelmänä käytettiin pelkästään kirjalliseen materiaaliin tukeutuvaa laadullista tutkimusta. Koska tutkimuskohteena oli suomalainen henkilöstön kehittäminen, kirjallinen materiaali koostui pääosin suomalaisesta alan tutkimustiedosta.</p> <p>Tutkimuksen alussa on yleiskuvaus henkilöstön kehittämistyöstä. Siinä kerrotaan suomalaisen henkilöstöhallinnon ja henkilöstön kehittämisen historiasta ja kehityksestä aina 1940-luvulta nykypäiviin saakka. Kuvaus jatkuu arvioinnilla kehittämistyön tulevaisuudesta.</p> <p>Henkilöstön kehittämistyön apuvälineitä, konsultointia ja sisäistä kouluttamista, tutkimalla selvitetään, mitä piilee käsitteiden takana ja mitkä ovat näiden apuvälineiden yleiset toimintamallit. Konsulttien ja sisäisten kouluttajien roolien ja toimintamallien kautta tuodaan esille konsultoinnin ja sisäisen kouluttamisen heikkoudet ja vahvuudet henkilöstön kehittämistyön apuvälineinä.</p> <p>Esille tulleita konsultoinnin ja sisäisen kouluttamisen vahvuuksia ja heikkouksia henkilöstön kehittämistyössä tarkastellaan tutkimuksen lopussa oppimisen, laadun ja tehokkuuden käsitteiden valossa. Näistä tutkimustuloksista muodostettiin henkilöstön kehittämisen malli, joka antaa kokonaiskäsityksen konsultoinnista ja sisäisestä kouluttamisesta henkilöstön kehittämisen apuvälineinä. Näiden tutkimustulosten mukaan konsultoinnin ja sisäisen koulutuksen välillä on asiakassuhteissa esille tulevia eroavaisuuksia.</p>			
Avainsanat-Nyckelord-Keywords henkilöstön kehittäminen konsultointi sisäinen koulutus			
Säilytyspaikka-Förvaringsställe-Where deposited			
Muita tietoja-Övriga uppgifter-Additional information			